

## **JUZGADO TRECE CIVIL DEL CIRCUITO**

Bogotá D.C., veinticinco (25) de abril de dos mil veintidós (2022)

Por vía de impugnación concedida al accionante en contra de la sentencia del 17 de enero de 2022 emitida por el Juzgado 39 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá D.C., conoce este Despacho de la acción de tutela instaurada por BRAYAN IVAN POVEDA CÉSPEDES en contra de INGEAGRONOMOS S.A.S., a la que fueron vinculados el MINISTERIO DEL TRABAJO, ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD – ADRES, JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ, JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA, JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL META, ARL POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A, SALUD TOTAL S.A. EPS, INVERSIONES CLINICA META S.A., MEDICOOP IPS LTDA, ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD SANITAS S.A.S. y AFP PORVENIR.

### **ANTECEDENTES:**

1. POVEDA CÉSPEDES, acude a la acción constitucional, al considerar que, con la conducta desplegada por la entidad accionada, se le ha vulnerado su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

2. Refiere que el 14 de noviembre de 2020, sufrió un accidente laboral, siendo atendido en INVERSIONES CLÍNICA META y el 16 de septiembre de 2021 en la IPS MEDICOOP, donde fue remitido a evaluación de capacidad funcional u ocupacional. Luego el 10 de septiembre de 2021 es atendido por la IPS MEDICOOP, donde le ordenan por control por medicina laboral a treinta (30) días y por ortopedia.

3. Que la sociedad INGEAGRONOMOS SAS, el 22 de octubre de 2021 despide al tutelante, “...con ocasión del trámite de retiro de sus cesantías la cual fue ofrecida por una red social donde relacionan un número de teléfono 3003599990. (...)”

Pretende con la acción, se declare que la tutelada desconoció el derecho a la estabilidad laboral reforzada con ocasión del accidente de trabajo, quien no ha sido calificado en canuto al origen de la enfermedad; se le ordene a la tutelada, proceda a reintegrarlo a una labor que pueda desarrollar acorde con su estado de salud; realice el pago de las prestaciones

laborales dejadas de percibir, el pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997 y se remita copia de la sentencia al MINISTERIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL para que se realicen las investigaciones administrativas correspondientes.

### **DE LAS RÉPLICAS:**

**MINISTERIO DEL TRABAJO:** refiere que es improcedente la acción con respecto de ésta, pues la entidad no es empleadora de la accionante, e igualmente por cuanto la misma no es con el objeto de cobrar acreencias laborales.

En cuanto a la estabilidad laboral, se contempla en el artículo 53 de la Constitución Política, principio de estabilidad que es aplicable a todas las relaciones laborales, establece en favor de los trabajadores con discapacidad o incapacitados una protección especial que atiende a su especial condición de salud, dando una estabilidad reforzada, fuero que consiste en la protección especial de la que gozan los trabajadores que padecen: **(i)** deficiencia, entendida como una pérdida o anormalidad permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; **(ii)** discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento para la realización de una actividad, ocasionado por un desmedro en la forma o dentro del ámbito normal del ser humano; **(iii)** minusvalidez, que constituye una desventaja humana, que impide o limita el desempeño de una función normal de la persona (disminución en la salud) que lo pone en condiciones de desigualdad ante los demás trabajadores.

Se evidencia del artículo 26 de la ley 361 de 1997, que la limitación física de una persona no es motivo justificante para la válida terminación de su contrato de trabajo, por lo que, ante el finiquito del vínculo contractual laboral con causa o con ocasión de la discapacidad o incapacidad del trabajador, dará lugar al reconocimiento y pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio que se puedan causar otras indemnizaciones; indicando la norma que para despedir a un trabajador discapacitado, se debe contar con la autorización del Ministerio del Trabajo.

En caso de proceder la reubicación del trabajador, se entenderá que, para dar cumplimiento a la obligación, debe poner en conocimiento al empleador de su estado de salud, mediante los dictámenes y recomendaciones médicas, para obtener la reubicación en cargo diferente del que ocupaba, sin que ello comporte el desmejoramiento de las condiciones salariales.

Aduce que, existen otros medios judiciales, procesales ordinarios para resolver las controversias suscitadas en las relaciones laborales, siendo improcedente la acción con respecto del Ministerio.

**ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD - ADRES:** se refiere al marco normativo que rige la entidad, hace abstracción de manera genérica a los derechos fundamentales a la salud, seguridad social, trabajo, mínimo vital y móvil, vida digna – dignidad humana, concluyendo que existe una falta de legitimación en la causa por pasiva, remitiéndose para el efecto a la sentencia T-1001 de 2006.

Finalmente hace abstracción en cuanto a la protección del empleo frente al COVID 19.

Agrega que no es procedente la acción para la reclamación de reconocimiento y pago de prestaciones laborales.

Argumentos, entre otros, por los que considera se le debe desvincular de la acción de tutela.

**MEDICOOP IPS LTDA:** indica que “...somos una IPS de terapias y consulta especializada y atendemos a todos nuestros usuarios que cumplan con los requisitos que exigen nuestros contratos para la prestación del servicio los cuales son: AUTORIZACION DE ARL O EPS, ORDEN MEDICA Y FOTOCOPIA DE LA CEDULA, si el paciente cumple con los requisitos se puede acercar a nuestra sede para asignación de cita.”.

**SALUD TOTAL EPS-S S.A., SUCURSAL BOGOTÁ.:** informa que el accionante no ha sido empleado de esta entidad, por lo que se configura una falta de legitimación en la causa por pasiva; no obstante, señala que el tutelante se encuentra afiliado en calidad de cotizante en el régimen contributivo con estado de afiliación actual DESAFILIADO.

En torno a la estabilidad laboral reforzada, aduce que no es un derecho a permanecer a perpetuidad en el empleo, sino el derecho a seguir en él hasta tanto exista una causa objetiva que conduzca a su retiro, citando para el efecto jurisprudencia relativa a la prohibición del artículo 26 de la ley 361 de 1997; reitera la falta de legitimación en la causa por pasiva, señalando que no existe negación de ningún servicio, la improcedencia de la solicitud que efectúa el tutelante de ninguna manera ha sido trabajador de

SALUD TOTAL EPS S.A., por lo que pretende la negativa del amparo.

**JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ:** informa que *“...revisadas las bases de datos, verificados los registros de expedientes, apelaciones y solicitudes radicados en la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, no se encontró registro de caso (expediente) pendiente, calificación, apelación respecto a esta persona, proveniente de una Junta Regional de Calificación de Invalidez, Juzgado o autoridad administrativa para trámite de calificación ante esta entidad (...), solicitando su desvinculación de la tutela.*

**POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A.:** informa que *“...Verificados los antecedentes del caso, y luego de consultado el sistema de información de esta aseguradora, se pudo evidenciar que el señor BRAYAN IVAN POVEDA CESPEDES, registra afiliación DESAFILIADO en esta Administradora de Riesgos Laborales, periodo de vinculación del vi desde el día 01/11/2019 hasta el día 22/10/2021, bajo cotización dependiente de entidad INGEAGRONOMOS SAS, desempeñando el cargo de COSECHERO.”*

Igualmente, aparece reporte de accidente de trabajo ocurrido el 14/11/2020, registrado con número de siniestro 377773269, evento del cual se derivan las siguientes patologías de origen laboral: S400 CONTUSION DE BRAZO IZQUIERDO. S431 LUXACION DE LA ARTICULACION ACROMIOCLAVICULAR. PCL sin determinar. *“...que el asegurado fue incluido en el programa de rehabilitación integral de esta Aseguradora, el día 02/02/2021 con matrícula N° 30082020 para manejo y tratamiento de la patología S431 LUXACION DE LA ARTICULACION ACROMIOCLAVICULAR en la IPS MEDICOOP IPS LTDA. Se ha venido adelantando diversas actividades encaminadas a la obtención de la mejoría médica máxima (MMM), el día 07/10/2021 se emitió carta de recomendaciones laborales. A la fecha continua en tratamiento.”*

En cuanto a la pretensión en caminata al reintegro laboral, corresponde únicamente a la relación entre trabajador y empleador y por ende la ARL, no es la competente para pronunciarse. Argumentos, entre otros por los que pretende se niegue el amparo frente a la ARL.

**JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTA D.C. Y CUNDINAMARCA:** informa que *“...revisado el expediente y documentos de los casos que reposan*

*en esta Junta Regional se observa que NO EXISTE REGISTRO de solicitud de calificación del paciente por parte de alguna de las Entidades de Seguridad Social.”*

Ilustra a las partes sobre el procedimiento para efectos de la calificación de pérdida de capacidad laboral.

Solicita su desvinculación de la presente acción.

**LA EQUIDAD SEGUROS DE VIDA O.C.:** solicita su desvinculación de la acción, al no vulnerar de ninguna forma los derechos fundamentales del accionante. Agrega que, verificado el Aplicativo de Sistema Integrado de Consultas, se evidencia que el tutelante registra 18 periodos de afiliación a la Administradora de Riesgos Laborales; su último periodo de afiliación fue desde el 2 de abril de 2012 hasta el 15 de diciembre de 2012, con el empleador CCOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO LA HORMIGA, siendo su estado actual de afiliación INACTIVO.

Agrega que “...se evidencia que durante los periodos en los que el señor Bryan Iván Poveda Céspedes estuvo afiliado, reportó el siniestro No. 199520 el cual obedece a un Accidente de Trabajo con fecha del 05 de septiembre de 2012, reportado bajo las siguientes características **VERSIÓN FURAT:** “**ME ENCONTRABA REALIZANDO MI ACTIVIDAD HABITUAL COSECHANDO FRUTO DE PALMA DE ACEITE Y EN EL MOMENTO DE LEVANTAR EL RACIMO UN CUERPO EXTRAÑO ME CAYO EN EL OJO IZQUIERDO CAUSÁNDOME DOLOR IRRITACIÓN, ENROJECIMIENTO E INCOMODIDAD PARA SEGUIR CON MI ACTIVIDAD**”, a quien le fue brindada la asistencia inicial del evento con el propósito de alcanzar su mejoría medica máxima; sin embargo, no presentó secuelas derivadas del evento, razón por la cual se procedió a efectuar el cierre administrativo del siniestro-

Que las pretensiones del tutelante se circunscriben a hechos ajenos al conocimiento de la entidad, configurándose la falta de legitimación en la causa por pasiva.

**FONDO DE PENSIONES Y CESANTÍAS PORVENIR S.A.:** solicita la notificación del auto admisorio de la acción por cuanto no le fue allegado como tampoco la copia de la tutela.

**INGEAGRONOMOS SAS:** informa “...que el accionante de manera temeraria omite detallar al Despacho las circunstancias que rodearon la terminación de la relación laboral por culpa y causa de este, con el fin de que el mismo no devenga en engaños en su beneficio (...)” puesto que efectivamente el

tutelante, se vinculó laboralmente con la compañía y estando dentro de la relación laboral, efectuó la solicitud y trámite de un retiro parcial de cesantías en su favor ante la ADMINISTRADORA DE PENSIONES Y CESANTÍAS PORVENIR y, ***“...para tal fin, hizo uso ante la entidad en comento de una serie de autorizaciones de retiro de cesantías de la compañía que no fueron expedidas por la misma. (...) Que en dichas autorizaciones se usa un logotipo que no es el que corresponde a la compañía... Que las autorizaciones de retiro de cesantías falsificados, lo suscribe a nombre de la compañía el señor JAIME ALBERTO GUEVARA, persona que la sociedad que represento niega conocer y que para dicho momento no ostentaba vínculo alguno con la misma... al verificar con el FONDO DE PENSIONES Y CESANTÍAS PORVENIR S.A., refieren que efectivamente se efectuó el pago de los valores solicitados por el señor Poveda, quien presentó las certificaciones expedidas supuestamente por la compañía que represento y que fueron falsificadas, aprovechándose de tal conducta para su beneficio. (...)”*** (Resaltado no es del texto)

Agrega que con el fin de garantizar el derecho de audiencia y de defensa del accionante, se citó a diligencia de descargos el 5 de agosto de 2021, en la que manifestó que era cierto que *“...el día 04 de marzo del año 2.021 presentó ante el Fondo de Pensiones y Cesantía PORVENIR, dos (02) autorizaciones de retiro de Cesantías a su favor por valor de \$1.300.000.”*, que se dirigió a PORVENIR donde le dieron los papeles para retirar la cesantía, además dice que tenía pleno conocimiento que las autorizaciones no fueron expedidas por la compañía y como necesitaba el dinero escogió otras vías ya que no le contestaban.

Concluye que de lo confesado por el accionante *“...claramente se detalla la inobservancia de sus obligaciones, la configuración de sus prohibiciones, así como la comisión de actos delictuosos para su propio beneficio, haciendo incurrir en engaño no solo a esta compañía sino a terceros tales como la ADMINISTRADORA DE PENSIONES Y CESANTÍAS PORVENIR. (...)”*

Situación que se puso en conocimiento de la Fiscalía y surtida la denuncia y acucioso estudio del caso particular, se tomó la decisión de terminar el contrato de trabajo, de lo que se infiere que los móviles de la terminación de la relación se dirigieron a las conductas cometidas por el accionante, sin que fuere por las afectaciones de salud alegadas por el mismo, teniendo que tal condición no puede ser excusa para que el mismo incumpla sus

obligaciones laborales, incurra en comisión de conductas lesivas para el empleador y para terceros, así como conjure presuntas conductas punibles, sin tener ningún tipo de consecuencia.

Argumentos entre otros por los que considera que es improcedente el amparo deprecado.

### **DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

En proveído del 17 de enero de 2022, el Juzgado 39 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá D.C., niega el amparo constitucional, por cuanto la relación laboral se terminó por razones que, para su empleador obedeció a un causa justa, legal y objetiva, más no ocasionada por el estado de salud del petente, o una condición que amerite una protección especial.

### **DE LA IMPUGNACIÓN:**

Inconforme el accionante con la decisión, impugna el fallo, con fundamento en la Sentencia de Unificación 049 de 2017 de la Corte Constitucional, la que transcribe en varios de sus apartes, recabando en el hecho de que el tutelante sigue en tratamiento médico, al registrar su última asistencia para el 9 de diciembre de 2021 por asistencia de cirugía de hombro y la existencia de unas recomendaciones médicas.

Analiza la sentencia objeto de impugnación, centrándose en sus dolencias médicas, pues considera que *“...el juzgado exige una obligación o prueba imposible de cumplir, ya que como se va a presentar una incapacidad medica cuando el señor BRAYAN IVAN POVEDA CESPEDES, estaba reubicado laboralmente y lo más llamativo es que exija que había desconocimiento del estado de salud por parte del empleador cuando este mismo lo reubico por las recomendaciones laborales por su estado de salud (...)”*

Finca que se le causa un perjuicio irremediable, pues se le interrumpe su tratamiento que esta ad portas de una cirugía, mermando sus ingresos por el despido. Transcribe en su totalidad la sentencia de primera instancia.

### **CONSIDERACIONES:**

**1ª.** Por mandato del numeral 5° del artículo 86 de la Constitución Nacional, la acción de tutela frente a particulares sólo procede ante la ocurrencia de alguna de las siguientes circunstancias: **i)** que el particular esté encargado de la prestación

de un servicio público **ii)** que con su conducta se afecte grave y directamente el interés colectivo y, **iii)** que, respecto de él, el solicitante se encuentre en estado de subordinación o indefensión.

Estableció la Corte Constitucional, que la tutela contra particulares *“extrae su fundamento socio-político del desvanecimiento entre lo público y lo privado que caracteriza a la comunidad contemporánea; el fenómeno de la indefensión está encaminado a proteger a las personas de los abusos provenientes de cualquier poder: económico, social, religioso, cultural, etc. (...) Las situaciones que el constituyente estima como generadoras de la mencionada necesidad, son entre otras, el estado de subordinación o indefensión del solicitante frente al particular destinatario de la acción.”*<sup>1</sup>

El numeral 4º del Decreto 2591 de 1991 especifica la procedibilidad de la acción de tutela en contra de particulares cuando quienes la impetran se encuentran en una situación de indefensión o subordinación.

*“Procedencia. La acción de tutela procederá contra acciones u omisiones de particulares en los siguientes casos  
(...)*

*4º Cuando la solicitud fuere dirigida contra una organización privada, contra quien la controle efectivamente o fuere el beneficiario real de la situación que motivó la acción siempre y cuando el solicitante tenga una relación de subordinación o indefensión con tal organización.”*

**2ª.** En la sentencia T-122 de 2005, la Corte Constitucional sienta los criterios para identificar los estados de subordinación e indefensión:

*“La subordinación ha sido definida por la doctrina constitucional como la condición de una persona que la hace sujetarse a otra o la hace dependiente de ella y, en esa medida, hace alusión principalmente a una situación derivada de una relación jurídica en virtud de un contrato de trabajo o de las relaciones entre estudiantes y directivas del plantel educativo o la de los padres e hijos derivada de la patria potestad.*

*El estado de indefensión no tiene origen en la obligatoriedad derivada de un vínculo jurídico sino en la situación fáctica de falta total o insuficiencia de medios físicos y jurídicos de defensa para resistir o repeler la agresión, amenaza o vulneración de sus derechos fundamentales. La indefensión no es una circunstancia que pueda ser analizada en abstracto, requiere de un vínculo entre quien la alega y quien infringe que permita asegurar el nexo causal y la respectiva vulneración del derecho fundamental.”*

Se puede afirmar que, dentro de una controversia de origen contractual, la acción de tutela es procedente sólo si se verifican las condiciones específicas de las partes y se argumenta suficientemente la existencia de una situación de subordinación o indefensión.

**3ª.** La Jurisprudencia de la Corte Constitucional, ha sentado en reiteradas ocasiones que la acción de tutela no es la

---

<sup>1</sup> Sentencia de la Corte Constitucional T-351 de 1997, M.P. Fabio Morón Díaz

adecuada para elevar pretensiones de orden laboral, dado que ésta se ha entendido como un mecanismo subsidiario de protección judicial, razón por la cual en primera instancia debe acudir a la jurisdicción ordinaria<sup>2</sup>. No obstante, de acuerdo con la sentencia T-724 de 2009, "*.....ha reconocido que, si bien la acción de tutela es un medio subsidiario y residual de protección de derechos fundamentales, la Carta Política permite que se recurra a ella cuando los medios principales de defensa son insuficientes para conjurar un perjuicio irremediable. En estas circunstancias, la tutela se convierte en mecanismo principal de defensa judicial. (.....)*". Erigiéndose la tutela como un mecanismo de protección adecuado, en cuanto al reclamo que pueda generarse por la transgresión del derecho a la estabilidad laboral reforzada de trabajadores en condiciones de vulnerabilidad: "*.....en algunos casos, como por ejemplo cuando el titular del derecho encuentre protección relativa a la estabilidad laboral reforzada, este trámite se convierte, transitoria o definitivamente, en el mecanismo más adecuado de protección del derecho. Al adquirir dicha connotación, reemplaza los mecanismos ordinarios permitiendo solicitar el reintegro de las personas que se enmarcan en tales condiciones.*"<sup>3</sup>

Expresa el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que "*En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, (...) Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo*"; determinándose como requisito, para que el amparo de la acción de tutela proceda frente a un despido injustificado, que debe existir el hecho de que tal desvinculación fue fundada en las limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales de la persona y que, en consecuencia, la conducta del empleador constituye una discriminación inadmisibles a la luz del derecho a la igualdad.

De acuerdo con lo anterior, puede concluirse, según la misma línea jurisprudencial, que la acción de tutela, por ser un mecanismo extraordinario de defensa, sólo procede en situaciones extraordinarias, como lo es el hecho de que un trabajador se encuentre en estado de debilidad manifiesta.<sup>4</sup>

**4ª.** El numeral 1º del artículo 6º del Decreto 2591 de 1991 sobre la improcedencia de la acción de tutela prevé:

*"La acción de tutela no procederá:*

*"1. cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. (.....)"*.

De lo que se infiere que la tutela es un instrumento jurídico de carácter subsidiario que no puede tratarse como una instancia adicional, alternativa o complementaria de las acciones ordinarias y especiales previstas por la Constitución y la ley para la defensa de los derechos, incluidos los fundamentales, pues su

<sup>2</sup> Sentencia de la Corte Constitucional T-271 de 2012, M.P. Dr. Nilson Pinilla Pinilla

<sup>3</sup> Sentencia Corte Constitucional T-014 de 2014, M.P. Dr. Luis Ernesto Vargas Silva

<sup>4</sup> Sentencia Corte Constitucional T-002 de 2011, M.P. Dr. Mauricio González Cuervo

finalidad, conforme a la sentencia T-100 de 1997<sup>5</sup>, “.....es la defensa efectiva y actual, pero supletiva, de los derechos fundamentales ante la ausencia de otras vías judiciales.....”.

No obstante, en la sentencia T-384 de 1998, siendo Magistrado Ponente el Dr., Alfredo Beltrán Sierra, se reconoce que en algunos casos la tutela es el medio judicial más eficaz para proteger los derechos fundamentales, y que el juez constitucional debe comprobar que “.....el otro medio de defensa judicial existente debe, en términos cualitativos, ofrecer la misma protección que el juez constitucional podría otorgar a través del mecanismo excepcional de la tutela”.

**5ª.** El artículo 53 de la Constitución Política, prevé una protección general de la estabilidad laboral de los trabajadores, la que según la jurisprudencia (Sentencia T-613 de 2011), la estabilidad laboral se refuerza cuando el trabajador es una persona que por sus condiciones particulares puede llegar a sufrir un grave detrimento a raíz de una desvinculación abusiva.

Razón por la que el legislador estableció la prohibición de despedir trabajadores con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta cuando dicho despido se dé en razón de su condición, sobre la base de que se trata de medidas discriminatorias que atentan contra la igualdad y el deber de solidaridad. Disponiendo la Jurisprudencia Constitucional, sobre este aspecto, que:

*“.....el llamado expreso de la norma superior a que las relaciones entre las personas se desarrollen bajo el principio de la solidaridad, debe extenderse a aquellas de carácter laboral. En ese sentido, las relaciones laborales deben respetar principios constitucionales que, como el de solidaridad, permiten a las partes reconocerse entre sí, como sujetos de derechos constitucionales fundamentales, que quieren desarrollar su plan de vida en condiciones mínimas de dignidad, y que para hacerlo, requieren apoyo del Estado y de los demás particulares, especialmente, en aquellas situaciones en las que las desigualdad material, la debilidad física o mental, o la falta de oportunidades, les imponen obstáculos mayores en la consecución de sus metas. (.....)”<sup>6</sup>*

Y, además, en la Sentencia de la Corte Constitucional T-198 de 2006, siendo Magistrado Ponente el Dr., Marco Gerardo Monroy Cabra, señaló:

*“.....se encuentra establecido que se presenta una clara diferencia entre los conceptos de discapacidad e invalidez. En efecto, podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa.....implica una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para el ser humano en su contexto social. En este sentido, discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida*

<sup>5</sup> M.P. Dr. Vladimiro Naranjo Mesa

<sup>6</sup> sentencia T-217 de 2014

*de capacidad laboral. Así, personas con un algún grado discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral..."*

En el caso de las personas con discapacidad, la sentencia T-002 de 2011, indica respecto a éstas que *".....es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o sicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral."* Previéndose en la sentencia T-1040 de 2001 que la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad.

Tal protección implica *"(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre y cuando que no se configura una causal objetiva que conlleve a la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador."* (Sentencia T-1040 de 2001)

Se ha establecido una presunción en contra del empleador cuando en el despido no media la autorización de la autoridad laboral competente, la cual se encuentra justificada, de acuerdo con la sentencia T-1083 de 2007, en que el hecho de *"exigir la prueba de la relación causal existente entre la condición física, sensorial o sicológica del trabajador y la decisión del empleador constituye una carga desproporcionada para una persona que se encuentra en una situación de vulnerabilidad evidente. (...) La complejidad de dicha prueba aumenta, si se tiene en cuenta que, las más de las veces, los motivos que se exponen en las comunicaciones de despido son aparentemente ajustados a derecho."*

Según la sentencia T-271 de 2014, señala que de comprobarse que el empleador irrespetó las reglas que rigen la desvinculación de trabajadores que gozan de estabilidad reforzada, habrá lugar a tres consecuencias: **(i)** el despido es ineficaz, por lo que el empleador deberá proceder al reintegro del trabajador; **(ii)** deberá pagarse a favor del trabajador desvinculado los aportes al Sistema de Seguridad Social que se causaron entre el momento en que se produjo el despido y su reintegro efectivo, y **(iii)** deberá pagársele al trabajador desvinculado la indemnización prevista por la ley.

**6ª.** No obstante lo anterior, y si bien el accionante pudo hacerse acreedor a una estabilidad laboral, también es cierto que su conducta es reprochable lo que originó la terminación del contrato de trabajo por causa justa conforme lo prevé el artículo 62 del C. S. del T., quien incurre en falta grave al cometer un acto delictuoso. Despido justificado, sobre el que la jurisprudencia ha señalado:

*“...De esta manera, con fundamento en la dignidad humana y en la eficacia horizontal de los derechos fundamentales de los trabajadores, respecto de los empleadores, la terminación unilateral del contrato laboral debe garantizar, de manera previa al despido, el derecho del trabajador a ser oído, para proteger sus derechos a la honra y al buen nombre. En vista de que existían pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia en sentido distinto al aquí adoptado, se consideró necesario definir esa regla de interpretación del artículo 62 del CST, hacia el futuro, tanto por razones de seguridad jurídica para los empleadores y los trabajadores, como por aspectos de certeza y coherencia en el ordenamiento jurídico. En consecuencia, cuando el empleador haga uso de la facultad unilateral de terminación del contrato de trabajo con justa causa, se deberá cumplir con las siguientes garantías obligatorias, cuya exigibilidad se impone, y así se resalta en la parte resolutive de esta sentencia, por resultar la única interpretación conforme a la Constitución Política:*

***Primero**, debe existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato; **segundo**, dicha determinación se debe sustentar en una de las justas causas taxativamente previstas en la ley; **tercero**, se impone comunicar de forma clara y oportuna al trabajador, las razones y los motivos concretos que motivan la terminación del contrato; **cuarto**, se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún procedimiento para finalizar el vínculo contractual; **quinto**, se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación; y **sexto**, se debe garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, cuya aplicación, entiende la Corte, se extiende para todas las causales, pues ellas, más allá de que no tengan un contenido sancionatorio, sí envuelven elementos subjetivos y objetivos de valoración, respecto de los cuales, en términos de igualdad, se debe permitir un escenario de reflexión e interlocución, ya sea en una audiencia o en cualquier otra vía idónea de comunicación, con miras a que el trabajador pueda defenderse frente a los supuestos que permitirían su configuración y, dado el caso, si así lo estima pertinente el empleador, retrotraerse de la decisión adoptada.(...)”<sup>7</sup>*

Circunstancias que en el presente caso fueron cumplidas por el empleador, más cuando en la misma sentencia citada, se indicó el carácter obligatorio de la observancia de tales

<sup>7</sup> EXPEDIENTE T-7591624 - SENTENCIA SU-449/20 (octubre 15) M.P. Alejandro Linares Cantillo

requisitos, a saber: “...*Tal circunstancia se modifica a partir del presente fallo, el cual, por razones de seguridad jurídica, tiene efectos hacia el futuro, consolidando un criterio homogéneo y uniforme para la aplicación del artículo 62 del CST, con carácter obligatorio, como se precisa en el numeral segundo de la parte resolutive.*”

Además, la la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en la sentencia SL679-2021 señaló que el fuero de salud o fuero de estabilidad ocupacional evita que se realicen despidos con tintes discriminatorios, es decir, por algún tipo de discapacidad limitante, pero no obstante, cuando el despido del empleado es con justa causa, no se requiere autorización del Ministerio del Trabajo para proceder con la decisión y aunque "la discapacidad probada activa la presunción de despido discriminatorio, esta puede ser desvirtuada por el empleador que terminó el contrato alegando una justa causa y prueba su existencia" (tomado de la página web: <https://www.eempleo.com/co/noticias/investigacion-laboral/un-despido-con-justa-causa-no-requiere-de-permiso-por-fuero-de-salud-por-parte-del-ministerio-de-trabajo-6310> ).

Por lo tanto, en este caso, no se ha demostrado que la causal de la terminación del contrato, se hubiere fincado en la dolencia en salud que padece el actor constitucional, sino en su conducta reprochable que originó la justa causa para la terminación de la relación laboral, no sin antes haberse observado por parte del patrono los requisitos obligatorios expresados por la jurisprudencia y a que hicimos alusión con antelación.

Así las cosas, impera la negativa del amparo deprecado por el tutelante, debiendo confirmarse en todas sus partes la decisión plasmada en la sentencia de primera instancia.

En mérito de lo expuesto el **JUZGADO TRECE CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTA D.C.**, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución

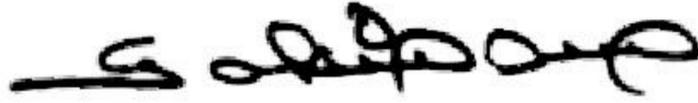
### **R E S U E L V E:**

**PRIMERO. CONFIRMAR** la sentencia del 17 de enero de 2022 proferida por el JUZGADO 39 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ D.C., acorde con lo analizado en precedencia.

**SEGUNDO.** Notifíquese a las partes en los términos del artículo 30 del decreto 2591/91.

**TERCERO.** En su oportunidad, por secretaría remítase la actuación a la Honorable Corte Constitucional a efectos de su eventual revisión.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**GABRIEL RICARDO GUEVARA CARRILLO  
JUEZ**